

労働力需給制度に係るヒアリングにおける主な意見等

(平成19年4月26日 特定労働者派遣事業の実態)

1 特定労働者派遣事業主（技術者派遣を行う2事業主）

(労働者の属性について)

- 20代、30代が多い。
- 男性技術者が多い。

(派遣労働者に対する教育訓練について)

- 研修センターを設置している。
- 仕事を通してキャリアアップをしていくので、労働者が自分のキャリアを生かせるような業務に配属することが社員満足度につながる。
- 年に1回は必ずスキル、キャリアのチェックをし、契約期間中も継続して研修システムを使えるようにしている。

(派遣労働者の採用、処遇について)

- 新卒採用は大学、大学院卒が主体、中途採用は実務経験者が対象。
- 初任給は、大手メーカーと遜色ない。福利厚生は企業として整備すべきものは整えている。
- 専門学校卒、大学、大学院卒が多い。
- 派遣料金と賃金は単純に連動するものではなく、社員としての人事制度としての給与体系の中で処遇。
- 通常の会社どおり、退職金制度から始まって、いろいろ福祉厚生制度を取りそろえている。

(特定労働者派遣事業とすることのメリット)

- お客様にとっては、市場や経営環境の変化に合わせて柔軟な労働力が活用できる。労働者にとっても、安定した雇用のもとで企業の枠を超えて複数の業務を経験しながら、技能の蓄積ができる。企業にとっては、登録型であれば、いくら教育投資しても、労働者が違う派遣会社から派遣されたら投資のリターンがなくなるが、常用型なので、安心して教育投資ができる。
- 流動化した外部戦力を産業界全体で最適配置することによって、産業界全体の市場競争力の強化に資することができる。
- 正社員としてしっかり雇用して、しっかり教育体制も作って管理しながら、派遣先の技術サービスに参加するので、顧客の安心感が高い。お客様（派遣先）で長期的に

働く社員をきちんと育成して技術蓄積をすれば、自らで業務ノウハウを高めて、お客様にさらに高い品質の仕事を提供することができる。

- 就社ではなく、就職型の若者が増えている現在、若者が一流企業の開発に携わって、自分なりに存在意義をしっかりと見いだして、その中にしっかりと雇用の安定、生活の安定、キャリアアップが出来ているということは社会にとってもマイナスではない。

(労働者派遣法への対応や要望)

- 常用雇用型派遣と登録型派遣とは異なるビジネスモデル、異なる雇用形態であることを認識してほしい。
- 「雇用申込み義務」について、雇用の安定を図ることが目的であると考えるが、そうであれば、常用雇用型についてはすでに雇用の安定が図られており、そうでない登録型とは、法律上も明確に区分してもらいたい。
- 「雇用申込み義務」について、特定派遣事業者にも義務がかかるのはおかしいのではないかと。正社員として働いていた派遣労働者が、引き抜きにかかり、派遣先の準社員となったという例もある。
- 派遣先が「雇用申込み義務」を回避するため、配置転換や、指導を受けるかもしれないと思ったお客様が3年を前にいったん契約を全部解除してしまうということがある。派遣先についてもまだプロジェクトがあるのに人を替えなければならない、労働者にとっても技能蓄積が中途半端になるという問題があるので、常用型派遣については別の取扱いとしてもらいたい。
- 事前面接については、常用型派遣の場合専門性が高い業務が多いが、専門性が高い仕事ほど実際に派遣先も労働者本人もしっかり面談しておかないとうまくいかないの、この部分はむしろ、マッチングの精度を高め、労働者のキャリアアップを図ることができるというメリットの方を理解してもらいたい。

(その他)

- 技術者派遣は、1つのプロジェクトで3年程度継続が平均であるが、長いと10年を超えるケースもある。
- エンジニアの約3分の1が、1年間の間にいわゆるローテーションとしてプロジェクト、あるいはお客様（派遣先）を変更する。

2 派遣労働者

(現在の働き方を選んだ理由)

- ものづくりに携わっているが、そういうことが好きであり、また、管理職になるなどにより、それ以外の仕事にあまり煩わされたくないから。
- ものづくりに携わりたかったため。メーカーの正社員であるかどうかは自分の中ではあまり問題にならなかったから。

(現在の会社を選んだ理由)

- 社員教育に力を入れている会社だったから。

(就業場所が他社の事業所であり、それが一定期間後に変わることについての考え)

- 全く新しい業界や仕事にチャレンジできるので非常におもしろい。
- 顧客の満足と自己能力の向上を図りたいと考えているので、就業場所が自社の中であろうが外であろうが、こだわりはない。
- 同一派遣先の同一の部署に10年から15年派遣に行っていると、そこでは習熟度や専門性が高まるので、派遣先から高い評価を得るが、いったん失業すると、次の労働市場での価値がなくなっていることもある。今現在の労働市場が必要としている技術等を使いこなせることが求められており、派遣とは、こういったことを常に意識しておかなければならない働き方である。

(賃金等の処遇について)

- 賃金等に関しては、世間一般並みに処遇されている。社員寮等の福祉厚生についても、世間一般の企業と同等であると思っている。

(事業主による教育訓練について)

- 派遣前も派遣後も経験に応じて行われている。

(常用雇用であることのメリット)

- メリットとしては、収入には安定があり、また組織の一員として連帯感を持てるところがある。

(労働者派遣法への対応や要望)

- 雇用申込み義務を回避するために、3年未満で契約を終了する場合や、雇用申込みをしても有期とする企業もある。その業務を続けていきたいと考える技術者がそれができない現状があり、また、新卒や若年層についても、派遣先でレベルアップをしていくという機会が失われているのではないかと。常用型の派遣については、対象外にするか、一定の緩和をお願いしたい。
- 特定派遣においては、雇入れ申し入れの対象外にしていただきたい。
- 常用雇用の形で、既に正社員として働いていて、雇用は確保されているので、雇用申込み義務から除外されてもいいと考えている。
- 事前面接は行われていない。
- 顔合わせをしないことに不安が残ることがある。どこまでOKにするのかという問題はあがあるが、ある程度認めてもらいたい。

労働力需給制度に係るヒアリングにおける主な意見等

(平成19年5月29日 紹介予定派遣事業の実態)

1 紹介予定派遣を行う企業

(会社の概要について)

- 紹介予定派遣の売上げは、全体の約1%程度。
- 紹介予定派遣に特化した派遣労働者の募集、求人の確保は行っていない。
- 部署としては高齢者を中心に扱っている。金融系が多い。

(各事業主の基本的な状況について)

[A社]

- 男女比は2対8、年齢層は20～35歳で全体の約80%、希望職種は、約7割が事務系の職種。
- 事務系が約6割、その他の4割は、営業系、IT系、販売系、編集系が各々1割ずつ。
- 紹介予定派遣期間は2～4か月が約6割。4～6か月が約2割、1～2か月が約2割。
- 直接雇用に結びついている割合は、約75%
- 紹介予定派遣後の派遣先での雇用形態は、正社員が約6割、契約社員が約4割。

[B社]

- 男性がほぼ100%。年齢は、55～60歳が約8割、残り2割は60歳以上と50歳代の前半。
- 財務関係の仕事が多い。
- 紹介予定派遣の期間は、3～6か月の間で100%。
- 直接雇用に結びついている割合は、中高年の場合はキャリアを持っている方なので、直接雇用に結びついている割合は、ほぼ100%。
- 紹介予定派遣の派遣先での雇用形態は、正社員が約1～2割で、基本的には契約社員。60歳を超えると、1年間の契約社員という雇用形態が多いので。

(派遣先から労働条件が明示される時期)

- 紹介予定派遣の派遣契約終了前1か月から2週間あたりがほとんど。
- 細かい部分は、直接雇用に至る1か月くらい前。大体何百万円という年収は派遣が開始されるときに明示済み。

(紹介予定派遣をする労働者に対する教育訓練)

- スタッフの持っているスキル等によって変わるが、基本的には教育訓練はしている。内容は、コミュニケーションスキル向上の研修、OAスキル向上の研修、コンプライアンス上の問題である情報管理の基礎知識等。
- 中高年の場合は、その道何十年というキャリアを買っての紹介予定派遣であるので、それに対して特別の教育訓練は実施していない。教育訓練というよりは、肩書きを持った方が契約社員等になるので、その場合の考え方のリセットなどの部分は結構長い時間をかけて派遣前にしている。

(職業紹介に至らない場合の理由)

- 約7割が労働者側からの辞退。理由としては、仕事内容が自分には合わないのではないか、職場環境にフィットしない、給与など待遇面における条件など。一方、約3割が受入企業側からのお断り。理由は、スキル、知識不足、社風にマッチしないこと。
- ほとんどないが、2、3あったのは、基本的には労働者側からの辞退で、雰囲気合わない、ちょっとリセットができなかったということ。企業側からというのは高齢者の紹介予定派遣では未だ経験していない。

(労働者派遣法への対応や要望について)

- 紹介予定派遣制度については、現行の制度がいちばん良いのではないかと考えている。6か月という試用期間で適性を見極めるよう、指針として出しておいていただけるとは非常に有り難い制度だと思う。
- 今の制度で特に問題はないと思う。

2 紹介予定派遣を利用した労働者

(紹介予定派遣により就職することを選んだ理由)

- 就職活動をする中で、インターネットで紹介予定派遣制度を知った。第三者から自分のことを分析していただける、その上で職業を紹介していただけるということを初めて知り、まずは応募してみよう、やってみようと思ったのがいちばんのきっかけ。
- 就職活動を経験したことがなかったので、正社員になる道としていちばん入りやすかったのが、紹介予定派遣だった。半年間で正社員にもしかしたらなれるかもしれないという可能性があるということで選んだ。
- 面接が終わってから、「紹介予定派遣」と突然言われた。

(紹介予定派遣を利用する派遣会社を選んだ理由)

- インターネットで就職先を探していて紹介予定派遣制度を知り、そのままその会社を選んだ。
- 派遣で事務の経験をするのも初めてで、派遣に関しての知識がほとんどなかったの

で、大手の会社やよく耳にする会社が、いろいろ会社を紹介してくれるのではないかと
ということで選んだ。

(紹介予定派遣の期間について)

- 6 か月。
- 6 か月。(現在紹介予定派遣中)
- 半年の紹介予定派遣だったらしく、半年過ぎた時に面接が再度あった。

(紹介予定派遣中の派遣先による教育訓練・福利厚生)

- 派遣元で2週間の研修制度と、月に一回のフィードバックの制度があつて、その都
度今の派遣先でどうなっているのか等派遣元に確認していただいた。
- 社員と一緒に研修に参加したり、とても充実した内容で、教育訓練を受けている。
派遣先に行く前に研修というのを受けないといけないシステムで、就業した後も、月
曜から金曜日まである研修の中、いつでも受けに来られるシステムだった。
- ない。

(紹介予定派遣終了後の派遣先での直接雇用における労働条件)

- 2年契約社員。
- 派遣先での直接雇用の労働条件は分からない。(現在紹介予定派遣中)
- 正社員でなく、契約社員をさらに1年やれということを言われ、その後に正社員の
道が開けるという話しだった。

(派遣先での直接雇用における労働条件の明示の時期)

- 紹介予定派遣が終わる2か月前に、この仕事を続けて良いかという明示があつて、
1か月前には、書面と言葉で説明してもらった。
- まだ分からない。(現在紹介予定派遣中)

(職業紹介又は採用に至らなかったことの有無と至らなかったときの理由)

- まだ至っていない。(現在紹介予定派遣中)
- 雇用されることを自分が拒否した。理由は、正社員になれるのではないということ
とや、給料の面等そんなにいい待遇でもなかったこと。

(紹介予定派遣のメリット・デメリット)

- メリットは、自分の分析の他に第三者から自己分析をしてもらえる、それを踏まえ
て仕事を紹介していただける、そして仕事を試してみることができるといった部分。
自分は仕事を続けているが、辞めてしまった人もいる。3か月くらいで自分に合わな
いと思った場合は、残りの期間はもしかしたら続けていく気持ちがないのに仕事をし
なければいけないという期間ができてしまうのがデメリットかと思う。
- メリットは、半年間体験でき、その中で派遣先が自分に合う合わないを決められる
ということ。半年間の中で自分をどれだけスキルアップさせて、ここに就職したいと

いうアピールの期間でもあると思う。デメリットは、反対に本当にここで就職できるのかどうかという不安が常に付きまとうことと思う。派遣で働いている業務内容、時間、給料の面に関しても、いざ社員になったらどうなるのかという不安もある。

- メリットは、社員になっていないので感じていない。デメリットとしては、こちらは面接をされていて、もちろん履歴書も出している以上、企業の方もそのつもりで半年後だとか、正社員で採用する際には、こういう条件でこういう待遇で採用しますよだとか、全く分からないのはちょっとずるいなという気持ちが、おかしいんじゃないかなっていうふうには感じた。

(労働者派遣法への対応や要望について)

- こういうふうに面接したら条件を提示するとか、派遣の期間は何か月とかいうのは、必ず先に決めてという指針があればもっと良い制度になるのではないかと思う。